फरीदाबाद
मजदूर समाचार
मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया

अपने बारे में, इस अखबार के बारे में बात करने आप किसी भी दिन मजदूर लाइब्रेरी आ सकते / सकती हैं।

नई सीरीज नम्बर 105 मार्च 1997

क्यों जानें ? क्या-क्या जानें ? कैसे जानें ? क्या-क्या कर सकते हैं ? (3)

बुद्धि हमारी, ताकत तुम्हारी

मार्गदर्शकों, संचालकों यानि हाँकने वालों का तकिया कलाम है : "बुद्धि हमारी, ताकत तुम्हारी"। लीडरों के इस बोल को आम भाषा में कहते हैं : "तुम्हारा ही जूता और तुम्हारा ही सिर"। आइये कुछ चर्चा करें।

हाँकने वालों की भाषा का दबदबा है इसलिये वास्तव में मजदूर पक्ष की कोई बात स्वयं मजदूरों को आरम्भ में अटपटी, बेतुकी लगती है। यह ज्ञान के, बुद्धि के, विद्या के असर की वजह से है। विद्या ऊँच-नीच वाली इस व्यवस्था का एक स्तम्भ है। तभी तो ज्ञान जब बोलता है तब हकीकत उल्टी हो जाती है। हजार-पाँच हजार में महीने में पाँच-दस लाख का उत्पादन करते मजदूर के मन में इसके जायज होने, तर्कसम्मत होने की बात उतारना ज्ञान का कमाल है। यह बुद्धि का ही प्रभाव है कि आठ सौ वेतन वाले का शोषण होने और दो हजार वाले का शोषण नहीं होने की बातें हम दोहराते रहते हैं। यह विद्या का ही असर है कि पाँच हजार वेतन वाले की मौज की बात गुनगुनाते हुये हम लड़-झगड़ कर एक लाख रुपये तनखा करवा लेने वाले पायलेटों की भर्त्सना करती इंडियन एयरलाइन्स मैनेजमेन्ट के सुर में सुर मिलाने लगते हैं। यह विद्या-ज्ञान-बुद्धि के परदे-दर-परदे हैं जो हमारे द्वारा किये जाते उत्पादन के 99 प्रतिशत हिस्से को सरकारों को टैक्सों, बैंकों को ब्याज, शेयर होल्डरों को डिविडेन्ड, मैनेजमेन्टों के कट-कमीशन, कम्पनियों के विस्तार की भूल-भुलैया में छिपा देते हैं। अपने उत्पादन में से एक प्रतिशत हिस्से के लिये भी मजदूरों को जूझना पड़ता है।

क-ख-ग की तरह बात करें तो कहेंगे कि विद्या-बुद्धि-ज्ञान ऊँच-नीच की सीढी चढने के जरिये हैं। जो जितने अधिक लोगों के सिर पर बैठा / बैठी है वह उतना / उतनी ही अधिक बुद्धिमान है। सब अफसर ज्ञानी हैं। कप्तान और जनरल में फर्क यह है कि एक 200 के सिरों पर खड़ा होता है तो दूसरा पन्द्रह लाख सिर-माथों के पिरामिड पर विराजमान होता है। अच्छे स्कूल व विद्यालय हैं जहाँ बुद्धि बढा कर ऊँच-नीच की सीढी के ऊपर वाले डंकों पर बैठने वाले तैयार किये जाते हैं।

"ज्ञान सत्ता है — नॉलेज इज पावर" की उक्ति से सत्ता के पुजारी आरम्भ में कुछ सकपकाये थे क्योंकि इससे विद्या-ज्ञान-बुद्धि का परोपकारी नकाब उघडता है। परन्तु शीघ्र ही उन्होंने इस व्याख्या को ऊँच-नीच की सीढी पर अपनी ऊँची पोजीशन को जायज ठहराने का जरिया बना लिया और अब तो धड़ल्ले से इस उक्ति का प्रचार करते हैं।

जो लोग किसी के सिर-माथे पर बैठना नहीं चाहते वे बुद्धु हैं। जो लोग मिल-जुल कर, सब की साझेदारी चाहते हैं वे अज्ञानी हैं। ऊँच-नीच के स्थान पर समता-साम्य-सामुहिकता के जो पक्षधर हैं वे बेवकूफ हैं।

जाहिर है कि विद्या-ज्ञान-बुद्धि और बुद्धु-अज्ञानी-बेवकूफ परस्पर विरोधी हैं। ज्ञान ताल ठोक रहा है। बुद्धि ढिंढोरा पीट रही है कि बहुसंख्यक की बदहाली का कारण अज्ञान है। हाँकने वालों की भाषा में किस्मत का स्थान बेवकूफी ने ले लिया है। साहब लोग कहते हैं कि बुद्धु हो इसीलिये गरीब हो, फटीचर हो।

विगत में दास व भूदास बुद्धु थे। फिर किसानों को सोलह दूनी आठ कहा जाने लगा। **आज के प्रमुख बुद्धु-बेवकूफ-अज्ञानी मजदूर हैं।** विगत में दास व भूदास विद्वानों-ज्ञानियों-बुद्धिमानों के खिलाफ लड़े थे और आज मजदूर संस्थागत रूप धारण किये विद्या-ज्ञान-बुद्धि के खिलाफ संघर्ष कर रहे हैं। इन टकरावों में हावी भाषा, हाँकने वालों की भाषा मजदूरों के पैरों में बेड़ियों के समान है। अक्सर हम बाल की खाल निकालने वालों की तरह कहते हैं : यह ज्ञान के मुताबिक नहीं है; यह असली ज्ञान नहीं है; यह नकली विद्या है; यह सच्ची विद्या नहीं है। हम बुद्धि-कुबुद्धि-सुबुद्धि आदि-आदि पर माथा-पच्ची करते हैं और हाँकने वालों द्वारा तैयार दलदल में धँसते जाते हैं।

ऐसे में यह आवश्यक है कि हम बमों-मिसाइलों का गुणगान करते ज्ञान को आदर देना बन्द करें। मानवद्रोही विद्या को ठोकर मारें। कोशिश करें कि बुद्धि के चारों ओर ब्लैक कैट कमान्डों का घेरा कसता जाये।

कदम-कदम पर ज्ञान-विद्या-बुद्धि से टक्कर लेते मजदूरों में अनुभवों की कोई कमी नहीं है। जरूरत अपने-अपने अनुभवों के आदान-प्रदान की है। खण्ड-खण्ड पाखण्ड से सराबोर विद्या-ज्ञान-बुद्धि की ऊँच-नीच वाली व्यवस्था को मटियामेट करने में तब ज्यादा वक्त नहीं लगेगा। इस बीच गर्व से कहो कि हम मेलजोल, समता, बराबरी, सामुहिकता के पक्षधर बुद्धु-अज्ञानी-बेवकूफ हैं। (जारी) ■

ठेकेदार के एक वरकर ने बताया : "एस्कोर्ट्स कैन्टीनों में ठेकेदारों के मजदूरों को एक रुपये में चाय दी जाती है जबकि परमानेन्ट वरकरों को 50 पैसे में।"

Published

A BALLAD AGAINST WORK

Contact us if you want to read this book.
The book is free.

MAJDOOR LIBRARY
AUTOPIN JHUGGI
FARIDABAD---121001

चक्रव्यूह

जब तक
जीवन की घड़ी की कमानी
स्पंदित रहती है
चलता रहता हूँ ,मैं
निरंतर
सांसारिक चक्रव्यूह में
वृताकार, जर्जरित परिवेश में
होता रहता हूँ मैं
अग्रसर

मेरी गति के साये में
बना लेते हो अपनी पहचान तुम
चकाचौंध कर जाते हो अपना जीवन
और ढूँढता रहता हूँ मैं
डूबा हुआ खुद के विलोम अंधेरे में
अपने महत्वहीन होते जा रहे अस्तित्व को
लेकिन बस पाता हूँ
अपनी धड़कनों की चीखती हताश गूँज

पुनः कस देते हो मेरी कमानी तुम
और विवश हो मैं करने लगता हूँ –
टिक... टिक... टिक...
प्रतिक्षण, निर्विरोध
चलता रहता हूँ मैं निरंतर
सांसारिक चक्रव्यूह के
वृताकार जर्जरित परिवेश में ।

– **अरुण चन्द्र राय**, दरभंगा (बिहार)

बी एच डब्लू कैसल्स

प्लाट नं. 24 सैक्टर–27 सी बुढिया नाले के नजदीक बी एच डब्लू कैसल्स फैक्ट्री 7–8 साल से चल रही है। फैक्ट्री में 70–80 मजदूर काम कर रहे हैं, कुछ वर्कशॉप व कुछ साइड पर कार्यरत हैं। केवल 6–7 मजदूरों को ई एस आई सुविधा प्राप्त है जबकि 40–50 अन्य मजदूर भी ई एस आई के अन्तर्गत आते हैं। फैक्ट्री में किसी मजदूर को अपाइन्टमेन्ट लैटर नहीं दिया है और न ही किसी को हाजिरी कार्ड दिया है। फन्ड की सुविधा भी किसी मजदूर को प्राप्त नहीं है।

फैक्ट्री में रोज दस घन्टे काम करने के बाद सरकारी न्यूनतम मजदूरी भी नहीं मिल रही है।

फैक्ट्री 3–4 साल चलाने के बाद नाम बदल कर दूसरी जगह स्थानान्तरण कर देते हैं। कम्पनी में खाली वाउचर व बिना टिकट लगे हुये खाली कागज पर हस्ताक्षर करा लेते हैं।

फैक्ट्री में श्रमिकों को दिन-प्रतिदिन चोट लगना स्वाभाविक है। मेडिकल सुविधा नहीं है और इलाज भी नहीं करवाती मैनेजमेन्ट। फैक्ट्री में फस्ट एड की सुविधा तक नहीं है।

फैक्ट्री में निरीक्षकगण व श्रम निरीक्षक आते ही नहीं हैं। आते भी होंगे शायद तो आफिस से रिश्वत ले कर उल्टे पाँव वापस चले जाते हैं। बिजली वाले भी बिजली चोरी करना बता कर जाते हैं।

22.2.97 – बी एच डब्लू कैसल्स के मजदूर

मौर्या उद्योग

सैक्टर–25, सोहना रोड़ स्थित मौर्या उद्योग लिमिटेड में मैं ढाई महीने से काम कर रहा हूँ। इस फैक्ट्री में मुझे जो देखने को मिला वह इस प्रकार है :

आटो वैल्डिंग और वाल्व प्लान्ट को छोड़ कर अन्य सभी डिपार्ट में अलग-अलग ठेकेदारों के अधीन काम होता हैं। ठेकेदारों द्वारा कैजुअल मजदूरों से इतना अधिक काम लिया जाता है कि मजदूर बिलकुल थक जाते हैं। 8 घन्टे काम करने पर ऐसा महसूस होता है मानो 32 घन्टे काम किया हो। मजदूर हर समय तनाव में रहते हैं। काम करते-करते शरीर तो थक कर चकनाचूर हो ही जाते हैं, मशीनों की सरसराहट ओर ठेकेदारों की चिल्लाहट मजदूरों के कानों के चदरे भी फाड़े रहते हैं।

लोहे का काम होने की वजह से मजदूरों को काम करते समय चोटें लगती रहती हैं पर क्या मजाल कि ठेकेदार मजदूरों को नियमित दस्ताने दें। सप्ताह में एक बार और वह भी एक हाथ का दस्ताना दिया जाता है। ठेकेदार से दस्ताना देने के लिये कहने पर उल्टे बोलते हैं कि अपने घर से लाया करो।

महीने में तीसों दिन काम करने पर ठेकेदार 1200 रुपये देते हैं जबकि मजदूरों से जानवरों से भी बढकर काम लिया जाता है।

28.2.97 –मौर्या उद्योग का एक मजदूर

वर्धमान स्पेशल स्टील

मजदूरों को बड़े पैमाने पर निकालने के बाद मैनेजमेन्ट ने ओसवाल स्टील को वर्धमान स्पेशल स्टील कहना शुरू किया था। सैक्टर–24 में प्लाट नम्बर 263–264 के विशाल क्षेत्र में स्थित इस फैक्ट्री की मैनेजमेन्ट ने 15 फरवरी से बचे–खुचे मजदूरों को बाहर कर रखा है। फैक्ट्री गेट पर धरने पर बैठे एक मजदूर का पत्र संक्षेप में :

मई 1996 में दिये डिमान्ड नोटिस पर छह महीने नेगोसियेशन में निकालने के बाद मैनेजमेन्ट ने इस साल के आरम्भ में बिजली कटौती और पुर्जे खराब होने की आड़ में मजदूरों पर हमला बोला है। सस्पैन्ड, ले-आफ, आरोप-भरे नोटिसों के सिलसिले के बाद 15 फरवरी को 8 वरकरों को डियुटी पर लिया और बाकी को पुलिस की मदद से गेट पर रोक दिया।

बहुत गरम काम है। रोलिंग मिल जब चलती है तब 16–16 घन्टे की डियुटी आमतौर पर रहती है। मजदूरों को तपना पड़ता है पर कैन्टीन में रोटी का प्रबन्ध नहीं है और बाहर जा कर खाना खा आने की इजाजत मैनेजमेन्ट नहीं देती।

वर्धमान स्पेशल स्टील के एक अन्य वरकर के मुताबिक मैनेजमेन्ट ने जो नई मशीनें लगाई हैं उनके जरिये वह 38 मजदूरों का काम 22 मजदूरों से करवाना चाहती है और यह सारी कसरत इसी मकसद से है। ■

बाटा

बाटा के मजदूरों को इनसेन्टिव के नाम पर बाटा मैनेजमेन्ट लूट रही है। हमारी रेटेड कैपेसिटी एक लाइन पर 1660 जोड़ी जूते है जिस पर हम को एक दिन की 170 या 175 रुपये दिहाड़ी मिलती है। इनसेन्टिव के नाम पर डियुटी टाइम में ही कम्पनी को 140 जोड़ी जूते रोज और बना कर देते हैं तो 5 दिन के 700 जोड़ी जूते होते हैं और उनके लिये 9 रुपये इनसेन्टिव मिलता है। अगर पाँच दिन में एक भी दिन 1800 जोड़ी से कम जूते बनते हैं तो वह 9 रुपये भी कम्पनी नहीं देती। जबकि, दिहाड़ी के हिसाब से 700 जोड़ी जूतों के 80 य 90 रुपये बनते हैं। इसके बारे में सभी बाटा मजदूरों को सोचना चाहिए और कम्पनी में जो जूते फालतू बनाते हैं उनके दिहाड़ी के हिसाब से पैसे लें या फिर 1660 जोड़ी से ज्यादा प्रतिदिन प्रोडक्शन नहीं दें। डियुटी टाइम में ज्यादा प्रोडक्शन से कम्पनी का टाइम और बिजली दोनों बचते हैं।

2.3.97 – बाटा का एक मजदूर

रजिस्ट्रेशन ऑफ न्यूज पेपर सेंटर रूल्स 1956 के अनुसार स्वामित्व व अन्य विवरण का ब्यौरा फार्म नं0 4 (रूल नं. 8)

फरीदाबाद मजदूर समाचार

1. प्रकाशन का स्थान मजदूर लाइब्रेरी , ओटोपिन झुग्गी , फरीदाबाद–121001
2. प्रकाशन अवधि मासिक
3. मुद्रक का नाम शेर सिंह – क्या भारत का नागरिक है? हाँ
4. प्रकाशक का नाम शेर सिंह – क्या भारत का नागरिक है? हाँ
5. संपादक का नाम शेर सिंह – क्या भारत का नागरिक है? हाँ
   पता : मजदूर लाइब्रेरी, आटोपिन झुग्गी, फरीदाबाद–121001
6. उन व्यक्तियों के नाम व पते जो समाचार पत्र के स्वामी हों तथा जो समस्त पूंजी के एक प्रतिशत से अधिक के साझेदार हों। केवल शेर सिंह

मैं, शेर सिंह, एतद् द्वारा घोषित करता हूँ कि मेरी अधिकतम जानकारी एवं विश्वास के अनुसार ऊपर दिए गए विवरण सत्य हैं।

दिनाँक 1 मार्च 1997 हस्ता0 शेर सिंह, प्रकाशक

मैनेजमेन्टों के तरीके

उत्पादन का क्षेत्र हो चाहे वितरण का क्षेत्र हो, संचालन-नियन्त्रण ने संस्थागत रूप ग्रहण कर लिया है। उजरती गुलामों का, दिहाड़ी के दासों का कम्पनियों-बोर्डों-कारपोरेशनों-अथोरिटियों से वास्ता है। मजदूरों का, कर्मचारियों का कदम-कदम पर मैनेजमेन्टों से आमना-सामना है। इसलिये हमें दबाने, जकड़े रखने और हम पर बोझ बढाने के लिये मैनेजमेन्टें क्या-क्या तरीके अपनाती हैं इसे जानना जरूरी है। आपका जिस मैनेजमेन्ट से वास्ता पड़ता है वह क्या-क्या हथियार मजदूरों के खिलाफ इस्तेमाल करती है उसकी जानकारी इस अखबार के जरिये भी अन्य मजदूरों को दीजिये ताकि मैनेजमेन्टों का अधिक कारगर ढँग से मुकाबला किया जा सके। यहाँ हम **गुडईयर टायर** फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट द्वारा मजदूरों को कसे रखने, ताने रखने के कुछ तरीकों का जिक्र करेंगे।

मैनेजमेन्टों के लक्ष्य

- काम की रफ्तार बढाना
- कम मजदूरों से ज्यादा काम करवाना
- कम से कम वेतन देना
- नीरस को रंगीन दिखाना
- मजदूरों की मेल-जोल भरी पहलकदमियों को बिखेरना
- एकताओं की रचना द्वारा मजदूरों में सिर-फुटैवल कराना
- डिसिप्लिन को, मजदूरों पर जकड़ को मजबूत करना
- बिना नागा, हर पल काम करवाना
- कट-कमीशन सुनिश्चित करना

वरकरों के हर पल पर मैनेजमेन्ट की गिद्ध दृष्टि

★ फरीदाबाद में लगभग सभी फैक्ट्रियों में मजदूरों ने शिफ्ट शुरू होने के पाँच मिनट बाद तक फैक्ट्री में बिना किसी बाधा के प्रवेश का अधिकार लिया हुआ है। अधिकतर फैक्ट्रियों में मजदूरों की हाजरी फैक्ट्री में प्रवेश के साथ ही लगाने का हक वरकरों ने लिया हुआ है। परन्तु गुडईयर में हाजरी फैक्ट्री गेट पर नहीं लगती बल्कि मजदूर जहाँ काम करता है उस डिपार्टमेन्ट में लगती है। 8 बज कर 15 मिनट पर आरम्भ होती शिफ्ट में 8 बज कर पाँच मिनट पर फैक्ट्री में प्रवेश कर 8 बज कर 16 मिनट पर वरकर अपनी डिपार्टमेन्ट में पहुँचता है तो **एक मिनट "लेट" के लिये गुडईयर मैनेजमेन्ट पन्द्रह मिनट के पैसे काट लेती है।**

★ पंचिंग मशीनों के पास कार्ड टँगे रहते थे। पाँच-सात मिनट शिफ्ट शुरू होने के समय और पाँच-सात मिनट शिफ्ट समाप्त होने के वक्त मजदूर एक-दूसरे के कार्ड पंच करके अपने लिये कुछ समय निकाल लेते थे। इसके खिलाफ गुडईयर मैनेजमेन्ट ने कई नोटिस लगाये परन्तु मजदूरों को काबू में नहीं कर सकी। **इलेक्ट्रोनिक्स मैनेजमेन्टों का नया धारदार हथियार है।** गुडईयर मैनजमेन्ट ने 16 फरवरी से कम्प्युटर फ्लोपी लगे नये परिचय-पत्र मजदूरों पर थोपे हैं। शिफ्ट शुरू और खत्म होने पर टाइम दर्ज करवाने के लिये वरकर जब इस कार्ड को मशीन में डालता है तब कम्प्युटर मोनिटर पर सुपरवाइजर उस मजदूर की तस्वीर देख सकता है।

★ सब का एक साथ लन्च करना तो दूर की बात, गुडईयर में किसी मजदूर का लन्च टाइम तक फिक्स नहीं है। मशीन की आवश्यकता के हिसाब से आधा घन्टा निकाल कर वरकरों को लन्च करना पड़ता है। इसीलिये मैनेजमेन्ट ने सुबह की शिफ्ट में 11 से 2 बजे तक कैन्टीन में लन्च का प्रबन्ध कर रखा है। **मनुष्य द्वारा मशीन की इस नंगी चाकरी को गुडईयर मैनेजमेन्ट कैन्टीन की चमक-दमक द्वारा छिपाने की कोशिश करती है।**

★ मैनेजमेन्टें शब्दों की जादुगर होती हैं। गुडईयर मैनेजमेन्ट कन्ट्रोल-नियन्त्रण को कल्चर-संस्कृति कहती है और मजदूर को सहयोगी नाम से पुकारती है। टोटल क्वालिटी मैनेजमेन्ट (टी क्यू एम) वाली जापानी मैनेजमेन्टों को फैक्ट्री स्थित ट्रेनिंग सेन्टरों में ट्रेनिंग-दर-ट्रेनिंग के जरिये टोटल क्वालिटी कल्चर (टी क्यू सी) वाली गुडईयर मैनेजमेन्ट मात देने लगी है। वर्क लोड बढाते जाने के संग-संग क्वालिटी के चाबुक से गुडईयर मैनेजमेन्ट ने मजदूरों के तन व मन इतने खींच रखे हैं कि रिजेक्शन मैनेजमेन्ट द्वारा निर्धारित 1 प्रतिशत का भी बीसवाँ हिस्सा हो गया है। हम सब को जान लेना चाहिये कि **तन और मन को ज्यादा तानने ने जापानी भाषा में एक नये शब्द की सृष्टि की है : करोशी, यानि, हट्टे-कट्टे स्वस्थ मजदूर का मशीन पर काम करते-करते अचानक मर जाना।** टोयोटा कार फैक्ट्री में वरकर को 18 सैकेन्ड में 20 शारिरिक क्रियायें करनी पड़ती हैं।

ऐसे वरकर पैदा करने के लिये स्कूलों में तन व मन पर अत्याधिक बोझ बढाया गया है जिससे जापान में बच्चों में आत्महत्या की दर बढ रही है। अमरीका में तो यह बीस साल से चल रहा है और अब भारत में भी पढाई के बढते बोझ से निपटने के लिये बच्चों को दवाइयाँ दी जाने लगी हैं तथा बच्चों में आत्महत्या की प्रवृत्ति बढ रही है।

★ गुडईयर में मशीन खराब होने पर डाउन टाइम पेड होता था। मशीन अगर दो घन्टे बन्द रहती तो आपरेटर को दो घन्टे के पैसे मिलते थे। इससे मजदूर सुस्ताने के कुछ मौके निकाल लेते थे। इसलिये मैनेजमेन्ट ने डाउन टाइम पेड खत्म करके इनसैन्टिव स्कीम शुरू की। इस बारे में **एक गुडईयर मजदूर कहता है : "जैसे चींटा गुड़ में लगा रहता है वैसे ही इनसैन्टिव की वजह से कई वरकर काम से चिपके रहते हैं। पहले जब वरकर का मन नहीं होता था तब जान-बूझ कर भी मशीन डाउन कर देते थे। मशीनें भी काफी खराब होती थी। इनसैन्टिव स्कीम से यह सब बन्द हो गया। मजदूरों का कचूमर निकल रहा है और मैनेजमेन्ट को बहुत फायदा हो रहा है।"**

★ मजदूरों को हर समय धार पर धरे रखने के लिये हर 2 घन्टे में होती मीटिंग में सुपरवाइजर प्रोडक्शन की रिपोर्ट देते हैं। इन रिपोर्टों को आतंकवादी बनाने के लिये इन्हें दिल्ली में एम.डी. को और अमरीका में मेन हैड आफिस को भेजा जाता है। डिपार्टमेन्ट में तो डेली प्रोडक्शन का चार्ट मैनेजमेन्ट लगाती ही है, **गुडईयर कैन्टीन में चारों तरफ लगाये चार रंगीन टेलीविजनों के जरिये भी मैनेजमेन्ट चाय पीते, खाना खाते वरकरों के सामने प्रोडक्शन चार्ट परोसती रहती है।**

★ प्रत्येक गुडईयर वरकर महीने में दस लाख रुपये से अधिक का उत्पादन करता है तब जा कर उसे दस हजार मुश्किल से मिलते हैं। अपनी पैदा में से एक प्रतिशत पाते मजदूरों मे "पैसा लिया है तो काम तो करना ही है" वाली सोच का काफी असर है और इसे भुनाने के लिये **गुडईयर मैनेजमेन्ट ने फैक्ट्री में दीवारों पर 250 घड़ियाँ टाँग रखी हैं।**

★ काम बहुत हार्ड है और अन्य मजदूरों की ही तरह गुडईयर वरकर भी कुछ सुस्ताने के लिये बेताब रहते हैं। मजदूरों को नागा करने से रोकने के लिये गुडईयर मैनेजमेन्ट ने भी कई बन्धन बाँधे हैं। गुडईयर में आवरली रेटेड पद्धति है, यानि रविवार का वेतन नहीं है। साप्ताहिक छुट्टी के लिये सन्डे अलाउन्स है। हफ्ते में एक भी विदाउट पे छुट्टी कोई मजदूर करता है तो गुडईयर मैनेजमेन्ट उसके सन्डे अलाउन्स के पूरे 88 रुपये भी काट लेती है। 52 रविवार के संग-संग दस त्यौहारी छुट्टियाँ निकाल कर वर्ष में जो 303 दिन बचते हैं उनमें 240 हाजरी करने पर ही गुडईयर मैनेजमेन्ट एल टी ए के 4000 रुपये वरकर को देती है।

★ कुछ को मॉनिटर बना कर गुडईयर मैनेजमेन्ट स्माल ग्रुप एक्टिविटीज की भूलभुलैया में मजदूरों को डाल कर उनसे प्रोजेक्ट रिपोर्ट बनवाती है। यह रिपोर्टें असल में मजदूरों को अधिकाधिक निचोड़ने के तरीके ढूँढने की स्कीम का हिस्सा बनती हैं।

(गुडईयर में ठेकेदारों के मजदूरों के बारे में मैनेजमेन्ट के तरीकों के बारे में अलग से देंगे।) ■

विरोध और बदलाव के तरीके

आम कदम जो सब मजदूर हर रोज उठा सकते हैं

समूह का विक्षोभ-असन्तोष जताने का बेहतर ढँग है अभिवादन न करना। हम तीस शिक्षकों के स्टाफ ने भी एक बार हफ्ता-भर इसका सदुपयोग किया। पढ़ाया मगर प्रधानाचार्य से वास्ता खत्म। तेजी से असर हुआ था। हथियार कारगर है।

16.1.97 — राजबल, मुरादाबाद

एक दिन में ही कई-कई बार हर मजदूर, प्रत्येक मजदूर समूह के सम्मुख सवाल उठते हैं : विरोध कैसे करें ? हालात को अपने माफिक कैसे बदलें ? यह सवाल हमें बहुत जटिल और भारी बोझ की तरह लगते हैं। परन्तु क्या वास्तव में विरोध और बदलाव के तरीके बहुत जटिल व भारी हैं ? नहीं ! यह तो बहुत सरल और मजेदार हैं बशर्ते हम किसी को अपनी नकेल नहीं थमायें। आपस में विचार-विमर्श कर, बिना किसी पर दबाव डाले, सब की राजी से कदम तय करना तथा मिल-जुल कर कदम उठाना बहुत आसान है। इसके लिये किसी को गरम करने, किसी को बहकाने और किसी में हवा भरने की जरूरत नहीं होती। ऐसे कदम हम बिना तनाव में आये उठा सकते हैं। मजदूरों के मस्ती-भरे कदम मैनेजमेन्टों के सिरदर्द तो होते ही हैं, वे धीर-गम्भीर साहबों के काबू से बाहर भी होते हैं।

आपने जो ऐसे कदम उठाये हैं, आपकी जानकारी में अन्य मजदूरों द्वारा उठाये जो ऐसे कदम हैं उनके बारे में इस अखबार के जरिये भी अपनी बात फैलायें।

यहाँ हम **हरियाणा सरकार के कर्मचारियों की जारी हलचल** के सन्दर्भ में विरोध व बदलाव के कदमों पर कुछ चर्चा करेंगे।

अन्य मजदूरों की ही तरह सरकारी कर्मचारियों का भी काम में मन बिलकुल नहीं होता। होना भी नहीं चाहिये। वे भी मजबूरी में वेतन के लिये काम करते हैं। इसलिये उनकी बेरुखी स्वाभाविक है। सरकारी कर्मचारियों की अरुचि विभिन्न रूपों में अभिव्यक्त होती है। परन्तु चूँकि अधिकतर सरकारी कर्मचारी प्रत्यक्ष तौर पर पब्लिक डीलिंग के दायरों में हैं इसलिये इन वरकरों को यह बात खासकरके ध्यान में रखने की जरूरत होती है कि आम लोगों से विरोध नहीं हो बल्कि आम लोगों का सक्रिय सहयोग मिले। विरोध के जो परम्परागत तरीके हैं वे अक्सर सरकारी कर्मचारियों के लिये घातक बन जाते हैं क्योंकि उन कदमों के खिलाफ आम लोगों को भड़काना सरकारों के लिये आसान होता है। उदाहरण के लिये बिजली, पानी या फिर रोडवेज की हड़ताल को ले सकते हैं। ऐसे में उन तरीकों पर विचार करना, उन्हें ढूँढना, उनकी सृष्टि करना सरकारी कर्मचारियों के लिये सर्वोपरि महत्व का है जिनके जरिये वे आम लोगों की सहानुभूति के अतिरिक्त सक्रिय सहयोग हासिल कर सकें। विरोध कर रहे मजदूरों के किसी समूह के साथ अन्य मजदूरों का जुड़ना, आम लोगों का जुड़ना मजदूरों की सफलता की राह है।

उदाहरण के तौर पर हरियाणा के सरकारी कर्मचारी पब्लिक डीलिंग में अव्वल ट्रान्सपोर्ट वरकरों द्वारा कई जगह अपनाये तरीके को ले सकते हैं। **मैनेजमेन्टों पर अपनी शर्तें थोपने के लिये ट्रान्सपोर्ट वरकरों ने इटली के टुरिन शहर, कोरिया की राजधानी सिओल, जर्मनी में हनोवर नगर और कनाडा में मोन्ट्रियल शहर में लाखों यात्रियों को ट्रेनों व बसों में फ्री में यात्रायें करवाई हैं। सरकारों और मैनेजमेन्टों को समझ में नहीं आया कि करें तो क्या करें।** ट्रान्सपोर्ट वरकरों और आम लोगों की मस्ती-भरी जुगलबन्दी नये-नये गुल खिलाती इससे पहले ही सरकारें और मैनेजमेन्टें पीछे हटी। **हम बाट देख रहे हैं उस दिन की जब हरियाणा रोडवेज के कर्मचारी यात्रियों को मुफ्त में यात्रा कराने वाला कदम उठायेंगे।** वरकरों और आम लोगों के ऐसे मेल-जोल से सरकारें कुछ समय के लिये अगर बच भी जायेंगी तो भी शीर्षासन की अवस्था में अवश्य पहुँचेंगी।

अन्य सरकारी विभागों में ऐसे कदमों के बारे में विचार करें और जो कदम माफिक लगें उनके बारे में जानकारी को अखबारों, पर्चों-पोस्टरों के जरिये भी व्यापक बनायें।

एक फैक्ट्री में एडजस्टेबल रिन्च को जंग से बचाने के लिये उसे के–फोस तेल में डिप करके सुखाना पड़ता था। इससे उठती भयंकर बदबू तीन इन्सपैक्शन मजदूरों के फेफड़ों को जंग लगाती थी और आस-पास के अन्य वरकरों को भी परेशान करती थी। मजदूरों ने उस गैस से छुटकारा पाने के लिये बहुत सोच-विचार किया और आसान उत्तर पर पहुँच कर उछल पड़े। एक दिन क्वालिटी कन्ट्रोल मैनेजर और उसके असिस्टेन्ट के दौरे के समय एक मजदूर बेहोश हो गया। गैस लगने की शिकायत करते उसके साथी वरकर एम्बुलैन्स में उसे ई एस आई अस्पताल ले गये। के–फोस तेल से छुट्टी पाई ! परन्तु प्रोडक्ट की जंग मैनेजमेन्टों के लिये महत्वपूर्ण होती है इसलिये उस फैक्ट्री की मैनेजमेन्ट ने थिनर में डिप करवाना शुरू किया। के–फोस से कम पर फेफड़ों को नुकसान पहुँचाती तीखी बदबू के संग थिनर हाथों की जलन भी लिये था। दस्ताने जरूरी और दस्तानों से मैटेरियल स्लिप ! एडजस्टेबल रिन्च के बार-बार फिसल कर गिरने के साथ मैनेजमेन्ट फिसल-फिसल जाती। प्रोडक्शन बहुत कम की राह से वरकरों ने थिनर से भी छुटकारा पाया। एडजस्टेबल रिन्च को जंग से बचाने के लिये तब रस्टर्ड आयल मँगाया गया और मजदूरों ने राहत की साँस ली।

गुडईयर मैनेजमेन्ट जब कहती है कि कोर्ट जाओ तब गुडईयर मजदूरों का जवाब होता है कि हमारी कोर्ट तो प्रोडक्शन लाइन है।

इस अंक की हम पाँच हजार प्रतियाँ ही फ्री बाँट पा रहे हैं। पाँच हजार मजदूर अगर हर महीने एक–एक रुपया दें तो दस हजार प्रतियाँ फ्री बँट सकेंगी।

"विशेष परिस्थितियाँ" --- यह भाषा सरकारों, मैनेजमेन्टों, लीडरों की है। खास परिस्थितियाँ कुछ नहीं होती। बद से बदतर होती हालात मजदूरों के लिये आम बात है।

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए जे० के० ऑफसैट दिल्ली से मुद्रित किया। **RN 42233 पोस्टल रजिस्ट्रेशन L/HR/FBD/73**
सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी–546 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।